# 26. Spoločnosť s ručením obmedzeným

Obchodné meno spoločnosti musí obsahovať označenie „s.r.o.“ alebo „spol. s r.o.“.

Spoločnosť s ručením obmedzeným môže založiť **jedna osoba, najviac 50 spoločníkov**.

Hodnota základného imania **minimálne 5000 € (minimálny vklad jedného spoločníka 750 €)**. Spoločnosť ručí za záväzky do výšky svojho imania.

K návrhu na zápis spoločnosti do obchodného registra sa prikladá spoločenská zmluva.

## Zisk v spoločnosti

* zisk spoločnosti sa ako celok zdaňuje daňou z príjmu právnických osôb
* zo zisku po zdanení si spoločnosti povinne vytvára rezervný fond
* prípadne odvody do iných fondov, výplata tantiém
* až potom sa určuje suma, ktorá sa rozdelí pre spoločníkov podľa splatených vkladov, prípadne podmienok v spoločenskej zmluve

## Orgány spoločnosti

* najvyšším orgánom je valné zhromaždenie spoločníkov
* ak je jediný spoločník, ten vykonáva pôsobnosť valného zhromaždenia
* štatutárnym orgánom je konateľ, prípadne viac konateľov, oprávnených konať samostatne
* konateľov vymenováva valné zhromaždenie
* kontrolným orgánom je dozorná rada volený valným zhromaždením

## Výhody

* spoločnosť môže založiť aj jednotlivec
* obmedzené ručenie za záväzky, čo znamená majetkom spoločnosti a nesplateným vkladom spoločníka
* nižšia zákonom stanovená výška základného imania
* kvalita a pružnosť riadenia spoločnosti

## Nevýhody

* pri malých spoločnostiach aj menšie kapitálové zdroje

povinnosť tvoriť rezervný fond, použitie obmedzené v zmysle Obchodného zákonníka

# 27. Interné prostredie

Interné prostredie – skúmanie zamerané na hodnotenie vnútorných schopností a zdrojov podniku

Interné prostredie podniku

* **štruktúra podniku** – aktivít, produktov, organizačná štruktúra
* **zdroje podniku** – ľudské, materiálové, kapacitné, finančné
* **podniková kultúra** – postoje, systém hodnôt

# Postup skúmania

* inventarizácia zdrojov, stav v štruktúre, kultúre
* skúmanie vzťahov medzi zdrojmi, štruktúrou, kultúrou
* porovnávacia a proporcionálna analýza
* hodnotenie výsledkov
  + silných stránok podniku (strengths)
  + slabých stránok podniku (weaknesses)

# Metóda kritických faktorov úspešnosti

* Výber faktorov, ktoré sú významné z hľadiska úspešnosti podniku – 20 až 30 faktorov.
* Z faktorov úspešnosti sa vyberú tie, ktoré sú kritické (najdôležitejšie) z hľadiska úspešnosti – 5 až 7.
* Porovnávanie podniku z dvomi až tromi najvýznamnejšími konkurentmi z hľadiska kritických faktorov úspešnosti.
* Výsledkom porovnávanie je odhalenie, v čom sú silné a v čom slabé stránky podniku v porovnaní s konkurenciou.

# 28. Odpisy

* Sú peňažným vyjadrením finančného a morálneho opotrebovania dlhodobého majetku
* Sú vyjadrením hodnoty majetku, ktorá sa prenáša do nákladov produktov
* Cez kalkuláciu vstupujú do ceny a podnik ich cez tržby z predaja získava ako interný zdroj financovania majetku

# Predmet odpisovania

* Dlhodobý nehmotný majetok (vstupná cena > 2400 Eur, doba použiteľnosti > ako 1 rok)
* Dlhodobý hmotný majetok (vstupná cena > 1700 Eur, doba použiteľnosti > ako 1 rok)
* Odpisuje sa najviac do výšky vstupnej predmetu odpisovania

# Výška odpisov závisí od

* Vstupnej ceny majetku
* Doby životnosti majetku
* Metódy odpisovania
  + Lineárne
  + Degresívne
  + Progresívne

# Metódy odpisovania

* Lineárna – počas doby životnosti sa odpisuje zo vstupnej ceny vždy rovnaká čiastka
* Degresívna – výška odpisov sa počas životnosti majetku postupne znižuje, rýchlejšia tvorba zdrojov
* Progresívna – výška odpisov sa postupne zvyšuje, vo svete sa používa len zriedkavo

# 29. Divizionálne organizačné štruktúry

* zoskupovanie prác do útvarov na základe príslušnosti k jednotlivým výrobkom, zákazníkom alebo územiu
* vytvárajú sa relatívne samostatné jednotky – divízie
* komplexne riadiť celý proces výroby a predaja produktov

# Uplatnenie divizionálnych štruktúr

## Výhody

* útvary s veľkou mierou samostatnosti pri rozhodovaní, decentralizácia rozhodovania, flexibilnosť
* vedenie podniku sa môže sústrediť na koncepčné otázky

## Problémy

* s rastúcou samostatnosťou a nezávislosťou divízií často rastie objem duplicitných prác
* väčšie požiadavky na vedúcich divízií
* môže viesť k presadzovaniu lokálnych záujmov

# 30. Transformačné vedenie

* moc – viac na odbornosti a charizme vedúceho
* vedúci sú zameraní na transformáciu – zmenu ľudí, prípravu na nové meniace sa prostredie

## Transformačný vedúci využíva

* charizmu (dáva víziu, zmysel pre poslanie)
* inšpiráciu (silné presvedčenie v danú víziu)
* správanie, ktoré je iné než je zvykom (získavajú obdiv)
* individuálny prístup (berie ohľad na každého jednotlivca)
* vieru v ľudí (sú mocní a posilňujú ostatných)
* svoje silné hodnoty
* intelektuálnu stimuláciu (dáva nové pohľady na staré problémy)
* schopnosť budovať si povesť človeka spravodlivého, rozhodného, vytrvalého, čestného